Junta de Andalucía

Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía

RESOLUCIÓN 236/2025 DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHO DE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA

Reclamación	968/2024
Persona reclamante	XXXXX
Entidad reclamada	Ayuntamiento de Huétor Tajar
Artículos	33 y DA cuarta LTPA; 24 y DA primera LTAIBG
Normativa y abreviaturas	Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (LTPA); Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG); Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

ANTECEDENTES

Primero. Presentación de la reclamación.

Mediante escrito presentado el 7 de octubre de 2024 la persona reclamante, interpone ante este CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA (en adelante Consejo) Reclamación en materia de acceso a la información pública contra la entidad reclamada, al amparo del artículo 24 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante LTAIBG) y del artículo 33 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (en adelante LTPA).

Segundo. Antecedentes a la reclamación.

1. La persona reclamante presentó el 24 de noviembre de 2023, (2023-E-RE-1388),ante la entidad reclamada, solicitud de acceso a información en los siguientes términos:

> *"(nombre y apellidos) Como (xxx) del Excmo. Ayuntamiento de Huétor Tájar*
>
> *EXPONE:*
>
> *"En base al artículo 23.3 («Promoción y formación profesional en el trabajo») del Estatuto de los Trabajadores, que señala:*
>
> *"Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional, vinculada a la actividad de la empresa, aunque no necesariamente al puesto de trabajo específico o grupo profesional, acumulables por un periodo de hasta cinco años.*
>
> *(...)*
>
> *"SOLICITO:*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

“Que en base a dicho «permiso de formación», que todo aquel trabajador que reúna ese año mínimo de antigüedad y quiera disfrutar de este permiso retribuido de 20 horas por año, pueda disfrutarlo con el máximo permitido de 100 horas acumulables”.

2. La persona reclamante presentó el 30 de diciembre de 2023 (2023-E-RE-1519), ante la entidad reclamada, solicitud de acceso a información en los siguientes términos:

“Que siendo Delegado Electo representante de los trabajadores de este Ayuntamiento y como Secretario Local de las secciones sindicales del Sindicato Independiente de Policia Local SIPLG de Granada

EXPONE:

“Que con el único objetivo de asegurar el cumplimiento de los horarios de trabajo, y además evitar abusos laborales y fraudes por no pagar o compensar las horas extras así como contabilizar las horas que han trabajado cada uno de los empleados y cómo han sido repartidas estas a lo largo de su jornada laboral.

“SOLICITO:

“Informe de asistencia de cada empleado del Excmo. Ayuntamiento de Huétor Tájar desde el mes en curso y con carácter retroactivo para los empleados a tiempo completo hasta la fecha de vigencia de la ley, el 12 de mayo de 2019 ó hasta la fecha en la cual se ha instaurado el sistema de control de presencia en el Ayuntamiento. En dicho informe deberá inlcuir [sic] el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicios de la flexibilidad horaria que establece en propio precepto estatutario”.

Tercero. Sobre la reclamación presentada.

En la reclamación presentada se indica, en lo que ahora interesa:

“He solicitado de forma reiterada al Ayuntamiento de Huétor Tájar información y documentación relativa al reconocimiento de las horas de formación realizadas por los trabajadores, sin recibir respuesta alguna. Esta falta de respuesta vulnera los principios de transparencia y obstaculiza mi labor como representante de los trabajadores.

(...)

“La negativa del Ayuntamiento a proporcionar dicha información y a colaborar en el acceso a estos datos impide comprobar la correcta aplicación del principio de igualdad en relación con la compensación de las horas de formación. Esta falta de colaboración por parte del Ayuntamiento no solo vulnera mis derechos como delegado de personal y delegado sindical, sino que también perjudica gravemente a los trabajadores de la corporación que están siendo tratados de manera desigual.

“SOLICITO:

“Que este Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía intervenga y requiera al Ayuntamiento de Huétor Tájar que proporcione la información solicitada, en cumplimiento de los principios de transparencia y acceso a la información pública. En particular, solicito:

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

“La información detallada sobre el control horario de todos los trabajadores desde la implantación del control biométrico mediante huella dactilar o cualquier otro sistema de registro de entrada y salida.

“La documentación relativa al reconocimiento de horas de formación y la compensación de horas aplicadas a los distintos colectivos de trabajadores del Ayuntamiento.

“Que se inste al Ayuntamiento a garantizar la aplicación igualitaria del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, asegurando que todos los empleados con al menos un año de antigüedad disfruten de los mismos derechos de formación, sin discriminación alguna.

“Que el Ayuntamiento de Huétor Tájar se ajuste a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, asegurando que las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la formación, se apliquen de forma justa y uniforme para todos los trabajadores de la corporación”.

Cuarto. Tramitación de la reclamación.

1. El 15 de octubre de 2024 el Consejo dirige a la persona reclamante comunicación de inicio del procedimiento para la resolución de la reclamación. El 15 de octubre de2024 se solicitó a la entidad reclamada copia del expediente derivado de la solicitud de información, informe y alegaciones que tuviera por conveniente plantear en orden a resolver la reclamación. Dicha solicitud es comunicada asimismo por correo electrónico de fecha 15 de octubre de 2024 a la Unidad de Transparencia respectiva.

2. El 29 de octubre de 2024 la entidad reclamada presenta escrito de respuesta a este Consejo, en el que se incluye cierta documentación relacionada con la petición de información, e informa lo siguiente:

“[…] con fecha 28 de octubre de 2024 se ha remitido contestación al escrito de D. [nombre de la persona reclamante] de fecha 30 de diciembre de 2023 y RGE 1519 solicitando «informe de asistencia de cada empleado del Excmo. Ayuntamiento de Huétor Tájar desde el mes en curso y con carácter retroactivo para los empleados a tiempo completo hasta la fecha de vigencia de la Ley , el 12 de mayo de 2019 o hasta la fecha en la cual se ha instaurado el sistema de control de presencia en el Ayuntamiento. Dicho informe deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que establece en propio precepto estatutario».

“El Informe Propuesta de Secretaría General fue emitido con fecha 28 de octubre de 2024, cuando se puso a disposición de secretaría por el departamento de personal con fecha 25 de octubre de 2024 los fichajes solicitados y que constan en el expediente administrativo n.º 137/2024, que se han puesto a disposición del delegado de personal, habiéndose dictado Resolución de Alcaldía Presidencia n.º 1177/2024 de fecha 28 de octubre de 2024 que se ha notificado en el día de hoy y que se adjunta a la presente, previa providencia de la Alcaldía de fecha 27 de mayo de 2024, tal y como se regula en el artículo 3.3 a) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, de régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, por el que la función de asesoramiento legal preceptivo comprende: «la emisión de informes previos en aquellos supuestos en que así lo ordene el Presidente de la Corporación, o lo ordene un tercio de los miembros de la misma con antelación suficiente a la sesión en que hubiere de tratarse el asunto correspondiente. Tales informes deberán señalar la legislación en cada caso aplicable y la adecuación a la misma de los acuerdos en proyecto».

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

Se aporta el citado informe de la Secretaría de fecha 28 de octubre de 2024 así como la Resolución 1177/2024, de 28 de octubre, de la entidad reclamada con el siguiente contenido, en lo que ahora interesa:

> *"Visto el Informe Propuesta de Secretaría General de fecha 29 de octubre de 2024, que literalmente dice lo siguiente:*
>
> *(...)*
>
> *"De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1 g), h) e i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, y artículo 41.14 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, Por todo ello, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y disposiciones concordantes, dicto la siguiente:*
>
> *"RESOLUCIÓN*
>
> *"PRIMERO. -Conceder a D. [nombre de la persona reclamante], delegado de Personal funcionario del Ayuntamiento de Huétor Tájar el acceso a los datos de control horario exclusivamente del Personal funcionario que es su ámbito de representación, dicho acceso tendrá lugar de la siguiente forma para preservar los datos de carácter personal contenidos en la aplicación informática de registro biométrico de dichos empleados públicos:*
>
> *"Se le facilitará copia de los datos de control horario de entrada y salida de los funcionarios del Ayuntamiento omitiendo todos los datos personales de los mismos, solo se tendrá como referencia identificativa el número de empleado público que genera el sistema de control horario.*
>
> *"SEGUNDO. - Notificar la presente Resolución a los Interesados, y trasladarla al Defensor del Pueblo Andaluz y al Consejo de Transparencia de Andalucía para su conocimiento y a los efectos legales que sean oportunos".*

3. El 30 de octubre de 2024 tiene entrada en el Consejo escrito de la persona reclamante en el que manifiesta lo siguiente:

> *"Solicitaba el control de entrada y salida de todos los trabajadores para comprobar que se aplicaba el principio de igualdad, y solo me dan opción al control biométrico de los funcionarios. Insto a que me den opcion a verificar todos, tanto del personal laboral como funcionario".*

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Sobre la competencia para la resolución de la reclamación.

1. De conformidad con lo previsto en los artículos 24 LTAIBG y 33 LTPA, en relación con lo dispuesto en el artículo 3.1.d) LTPA, al ser la entidad reclamada una entidad local de Andalucía, el conocimiento de la presente reclamación está atribuido a la competencia de este Consejo.

2. La competencia para la resolución reside en el Director de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.1. b) LTPA.

3. Debe destacarse a su vez que, en virtud del artículo 16.5 del Decreto 434/2015, de 29 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

de Andalucía, *“[e]l personal funcionario del Consejo, cuando realice funciones de investigación en materias propias de la competencia del Consejo, tendrá el carácter de agente de la autoridad”*, con las consecuencias que de aquí se derivan para los sujetos obligados en relación con la puesta a disposición de la información que les sea requerida en el curso de tales funciones investigadoras.

Segundo. Sobre el cumplimiento del plazo en la presentación de la reclamación.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo en el artículo 24.2 LTAIBG la reclamación se interpondrá en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común (LPAC).

Sobre el plazo máximo de resolución, el artículo 32 LTPA establece que las solicitudes deberán resolverse y notificarse en el menor plazo posible. En el ámbito de la entidad reclamada, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver, salvo que la entidad hubiera establecido uno menor.

Sobre el silencio administrativo, establece el artículo 20.4 LTAIBG que transcurrido del plazo máximo de resolución sin que se haya dictado y notificado resolución expresa se entenderá que la solicitud ha sido desestimada. A su vez, los artículos 20.1 LTAIBG y artículo 32 LTPA establecen que el plazo máximo de resolución podrá ampliarse por el mismo plazo, respectivamente, en el caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante.

2. En el presente supuesto las solicitudes fueron presentadas los días 24 de noviembre y 30 de diciembre de 2023, y la reclamación fue presentada el 7 de octubre de 2024. Así, considerando producido el silencio administrativo transcurrido el plazo máximo para resolver desde la solicitud, la reclamación ha sido presentada en plazo, conforme a lo previsto en el artículo 24.2 LTAIBG y el artículo 124 LPAC.

Tercero. Consideraciones generales sobre el derecho de acceso a la información pública.

1. Constituye “información pública” a los efectos de la legislación reguladora de la transparencia, *“los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguna de las personas y entidades incluidas en el presente título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*” [art. 2 a) LTPA].

Según establece el artículo 24 LTPA, “*[t]odas las personas tienen derecho de acceder a la información pública veraz […] sin más limitaciones que las contempladas en la Ley*”. Y el artículo 6 a) LTPA obliga a que su interpretación y aplicación se efectúe tomando en consideración el “*principio de transparencia, en cuya virtud toda la información pública es en principio accesible y sólo puede ser retenida para proteger otros derechos e intereses legítimos de acuerdo con la Ley*”.

La legislación reguladora de la transparencia, pues, se fundamenta y estructura en torno a una regla general de acceso a la información pública, que únicamente puede ser modulada o limitada si se aplican, motivadamente y de forma restrictiva, alguno de los supuestos legales que permiten su restricción o denegación.

2. Las causas de inadmisión se encuentran enumeradas en el artículo 18 («Causas de inadmisión») LTAIBG, y su aplicación debe ser objeto de una interpretación restrictiva y el

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado (Resolución CTPDA 451/2018, FJ 5º).

Sobre ello nos dice el Tribunal Supremo en la Sentencia n.º 1547/2017, de 16 de octubre (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera):

> *"La formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación legal del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva, tanto las limitaciones a ese derecho que se contemplan en el artículo 14.1 de la Ley 19/2013 como las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el artículo 18.1, sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información. [...] Asimismo, la posibilidad de limitar el derecho de acceso a la información no constituye una potestad discrecional de la Administración o entidad a la que se solicita información, pues aquél es un derecho reconocido de forma amplia y que sólo puede ser limitado en los casos y en los términos previstos en la Ley...*" (Fundamento de Derecho Sexto).

3. Los límites al derecho de acceso están contenidos en el artículo 14 LTAIBG, y al igual que las causas de inadmisión, deben ser interpretados restrictivamente y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado en cada caso concreto.

Cuarto. Consideraciones de este Consejo sobre el objeto de la reclamación.

1. El objeto de la reclamación es la ausencia de respuesta por parte de la entidad reclamada a dos solicitudes presentadas por la persona reclamante.

La primera de las solicitudes (presentada el 24 de noviembre de 2023, 2023-E-RE-1388), requería al Ayuntamiento, respecto al denominado "permiso de formación", que "*todo aquel trabajador que reúna ese año mínimo de antigüedad y quiera disfrutar de este permiso retribuido de 20 horas por año, pueda disfrutarlo con el máximo permitido de 100 horas acumulables".*

Se trata, como es palmario, de una pretensión que resulta completamente ajena al ámbito objetivo de la legislación reguladora de la transparencia. En efecto, no puede la misma reconducirse a la noción de "información pública" que articula nuestro sistema de transparencia, toda vez que con tal petición no se persigue acceder a documentos o contenidos que previamente obren en poder de la entidad reclamada -como exige el art. 2 a) LTPA-, sino que se pretende que ésta emprenda una concreta actuación: que se reconozca a todo el trabajador que pueda disfrutarlo el citado permiso de formación. Se nos plantea, pues, una cuestión que queda extramuros del ámbito competencial de este Consejo, debiendo en consecuencia inadmitirse este extremo de la reclamación por no incluirse en el concepto de información pública tal y como aparece definida en el artículo 2 a) LTPA: *"los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguna de las personas y entidades incluidas en el presente título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones".*

Y ello a pesar de que en su escrito de reclamación la persona reclamante reformula la pretensión al solicitar *"la documentación relativa al reconocimiento de horas de formación …".*

Pues bien, a juicio de este Consejo, no cabe estimar esta pretensión e imponer al órgano reclamado que ofrezca respuesta a esta específica petición de información adicional, que no fue planteada sino en la propia reclamación. A este respecto, no podemos soslayar nuestra consolidada línea doctrinal, según la cual la entidad reclamada "*sólo queda vinculado a los términos del petitum tal y como quedan fijados en el escrito de solicitud de la información sin que pueda admitirse un cambio en dicho*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

petitum a lo largo del procedimiento (…)" (así, por ejemplo, Resoluciones 138/2018, de 24 de abril, FJ 4º y 110/2016, de 30 de noviembre, FJ 2º). En consecuencia, según venimos sosteniendo, habría de desestimarse toda pretensión de ampliar la petición inicial en los correspondientes escritos de reclamación. Esta resolución no impide -claro está- que la persona reclamante pueda volver a dirigir a la Administración las concretas peticiones que formuló en vía de reclamación, sin que aquélla pueda invocar el carácter reiterativo de la solicitud a los efectos previstos en el artículo 18.1 e) LTAIBG.

2. Se contienen de igual modo en el escrito de reclamación otras pretensiones que también podríamos considerar como ampliación del *petitum* de la solicitud ya que no se contenían en dicha solicitud inicial, o que no encajan en el concepto de información pública del citado artículo 2 LTPA, por lo que no cabe sino la inadmisión de las mismas

Nos referimos a las peticiones siguientes:

> *"Que se inste al Ayuntamiento a garantizar la aplicación igualitaria del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, asegurando que todos los empleados con al menos un año de antigüedad disfruten de los mismos derechos de formación, sin discriminación alguna.*
>
> *"Que el Ayuntamiento de Huétor Tájar se ajuste a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, asegurando que las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la formación, se apliquen de forma justa y uniforme para todos los trabajadores de la corporación".*

3. La segunda solicitud de información (presentada el 30 de diciembre de 2023, 2023-E-RE-1519), tenía por objeto el *"informe de asistencia de cada empleado [...] desde el mes en curso y con carácter retroactivo para los empleados a tiempo completo hasta la fecha de vigencia de la ley, el 12 de mayo de 2019 ó hasta la fecha en la cual se ha instaurado el sistema de control de presencia en el Ayuntamiento. En dicho informe deberá inlcuir [sic] el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicios de la flexibilidad horaria que establece en propio precepto estatutario".*

Este Consejo ha tenido ocasión de subrayar la relevancia que, para nuestro sistema de transparencia, tiene la información incluida en este ámbito material, afirmando reiteradas veces que:

> *"En lo que se refiere a la gestión de recursos humanos al servicio de la Administración Pública las exigencias de transparencia de la información deben ser escrupulosamente atendidas, pues, además de suponer un evidente gasto de fondos públicos, los procesos selectivos correspondientes han de estar basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad. Dada la relevancia de este sector de la gestión pública, no ha de extrañar que la propia LTPA lo mencione repetidas veces entre los asuntos objeto de publicidad activa, ya que exige a las entidades incluidas en el ámbito subjetivo de la Ley que publiquen información relativa a «las relaciones de puestos de trabajo, catálogo de puestos o documentos equivalentes referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus retribuciones anuales» [art. 10.1 g)], así como a «los procesos de selección del personal» [art. 10.1 k)].*
>
> *«Así pues, en cuanto exigencia de publicidad activa, las administraciones públicas están ya obligadas a publicar por su propia iniciativa, sin que medie solicitud alguna, los procesos de selección del personal a su servicio. Pero, como es obvio,el hecho de que exista este deber ex lege de publicar de oficio dicha información no empece, en modo alguno, a que pueda ser reclamada por cualquier ciudadano a través del ejercicio del derecho de acceso a la información pública, como ha sucedido en este caso. E incluso, como no es menos evidente, nada impide que, por esta vía, se solicite información suplementaria que vaya más allá de la que deba*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

proporcionarse en cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa (Resoluciones 32/2016, de 1 de junio y 126/2018, de 19 de abril)".

De la documentación obrante en el expediente se desprende que, una vez interpuesta esta reclamación, la entidad reclamada notifica a la persona reclamante el 28 de octubre de 2024 la Resolución 1177/2024, de 28 de octubre, que concede el acceso a la información solicitada ("*los datos de control horario")* si bien limitando dicho acceso "*exclusivamente del personal funcionario"*.

Dicha limitación se fundamenta, según manifiesta la entidad reclamada, en la condición de representante legal de los funcionarios de la persona reclamante, ya que ostenta la condición de Delegado de Personal.

Sin embargo, la persona reclamante pone en conocimiento de este Consejo su disconformidad con esta limitación ya que en su solicitud se refería a *"todos los trabajadores"* por lo que reitera la petición pero referida también al personal laboral ("*tanto del personal laboral como funcionario").*

Pues bien, la petición de información que ahora nos ocupa fue formulada por la persona reclamante como *"Delegado Electo representante de los trabajadores de este Ayuntamiento y como Secretario Local de las secciones sindicales del Sindicato Independiente de Policia Local SIPLG de Granada".* Además, en el escrito de reclamación formulado a este Consejo añade (aunque no lo acredita) que también actúa *"en calidad de... Delegado Sindical y Delegado de Prevención en el Ayuntamiento".*

Este Consejo ha analizado si en estos supuestos el derecho de información ejercitado por los representantes de los trabajadores y empleados públicos se regula por un régimen jurídico específico de acceso o sólo debe sujetarse a lo dispuesto en la normativa de transparencia, a los efectos de lo previsto en la Disposición adicional cuarta LTPA y la Disposición adicional primera LTAIBG, que establecen:

> *"1. La normativa reguladora del correspondiente procedimiento administrativo será la aplicable al acceso por parte de quienes tengan la condición de interesados en un procedimiento administrativo en curso a los documentos que se integren en el mismo.*
>
> *2. Se regirán por su normativa específica, y por esta ley con carácter supletorio, aquellas materias que tengan previsto un régimen jurídico específico de acceso a la información.*
>
> *3. En este sentido, esta ley será de aplicación, en lo no previsto en sus respectivas normas reguladoras, al acceso a la información ambiental y a la destinada a la reutilización".*

Respecto a esta cuestión, veníamos manteniendo el criterio aplicado por el Tribunal Supremo en distintas sentencias, como la Sentencia del Tribunal Supremo 748/2020, de 11 de junio, en las que consideraba que *"El art. 40.1 del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se regula el Estatuto Básico del Empleado Público, no contiene un régimen específico y alternativo que desplace el régimen general de acceso a la información contenido en la Ley 19/2013, ni limita o condiciona el acceso a la información que las Juntas de Personal pueden tener en relación con aquellas materias relativas los empleados que representan y la información que les atañe".*

Sin embargo, pronunciamientos jurisprudenciales posteriores (SSTS 483/2022, de 7 de febrero, de 8 de marzo de 2021 y de 18 de marzo de 2021), consideraron que la aplicación preferente de un régimen específico de acceso no requiere que éste regule todos los aspectos relacionados con el acceso, sino que basta que lo haga parcialmente, y determinaron que este Consejo, a partir de la Resolución 315 /2022, de 17 de mayo, se apartara del criterio mantenido anteriormente, considerando ahora que la regulación contenida en el EBEP regula parcialmente un régimen específico de acceso al derecho de

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

información ejercido por los órganos de representación del personal funcionario, aplicándose supletoriamente la normativa de transparencia.

4. Sentado lo anterior, para resolver la cuestión que ahora nos ocupa debemos tomar en consideración cual ha sido la concreta información que se ha pedido por la persona reclamante y cómo la normativa específica de aplicación regula el derecho de acceso a la información que legalmente le corresponde.

La persona reclamante ha solicitado conocer los datos de asistencia de cada empleado, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, con el objetivo de "*… asegurar el cumplimiento de los horarios de trabajo, y además evitar abusos laborales y fraudes por no pagar o compensar las horas extras así como contabilizar las horas que han trabajado cada uno de los empleados y cómo han sido repartidas estas a lo largo de su jornada laboral*". En la reclamación planteada a este Consejo se indica que su intención es *"...verificar el cómputo de horas trabajadas y comprobar que se estuvieran aplicando los criterios de compensación de horas de formación de forma igualitaria entre todos los colectivos*" y "*...comprobar la correcta aplicación del principio de igualdad en relación con la compensación de las horas de formación*".

En cuanto a cómo la normativa específica regula este derecho de información, debemos hacer referencia al artículo 40 del Estatuto Básico del Empleado Público, según el cual, las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

> a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
>
> b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
>
> c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
>
> d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
>
> e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
>
> f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Consideramos que, a priori, conocer el régimen de control horario que se aplica en el centro de trabajo a todo el personal presenta un interés evidente para el Delegado de Personal. El acceso a esta información está amparado por su derecho a obtener información en materia de "política de personal" y de establecimiento del horario de trabajo. Y es que el artículo 40.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce el derecho de las Juntas de Personal y Delegados de Personal a recibir información, entre otras materias, sobre la política de personal, sobre el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, o a vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo

Estas materias comprenden, en nuestra opinión, a la acción o actividad del Ayuntamiento reclamado en relación con todos los empleados, cualquiera que sea la naturaleza de la relación que les une con la

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

Administración Pública, tanto en el ámbito funcionarial como laboral. Y ello por cuanto el artículo 40.1 no limita la expresión “personal” a un determinado colectivo.

Quiere ello decir que, con independencia de que los Delegados de Personal deban ejercer sus funciones “en su respectivo ámbito”, esto es, en representación del personal funcionario, esto no implica una limitación de la información a la que puedan tener acceso si lo solicitado es necesario para el ejercicio de sus funciones. Hemos visto que el EBEP no especifica que la información sobre política de personal, horario, condiciones de trabajo de trabajo, etc. a la que pueden acceder esté limitada exclusivamente a la información referida al personal funcionario. Por el contrario, deberá poder acceder a todos los datos necesarios y proporcionados a la finalidad para la que se solicitan en determinadas materias que afectan a los mismos. Y si para defender y vigilar las condiciones del personal funcionario cuya representación ostenta necesita acceder a la información de cómo se aplican esas condiciones laborales al resto de los empleados públicos, aunque tengan la consideración de personal laboral, a juicio de este Consejo deberá poder acceder a los datos solicitados en la medida en los que mismos sean necesarios para las funciones que legalmente le corresponden. De hecho, de otro modo no se podría conseguir el objetivo de su solicitud, que no era sino investigar posibles diferencias de trato al personal de la entidad.

En refuerzo de la anterior conclusión debemos indicar además, que el derecho a la información reconocido a los representantes de los trabajadores por la normativa sindical, cuando la información solicitada sea información pública como en este caso, no puede ser de peor condición que el derecho que tienen el resto de los ciudadanos. Cualquier ciudadano está legitimado para pedir información sobre cualquier empleado público, independientemente de que sea personal funcionario o laboral, y sin tener que motivar la finalidad de su solicitud. Lo solicitado (incluyendo la información del personal laboral) hubiera sido accesible para cualquier persona que hubiera presentado una solicitud de información. Resultaría incongruente que la condición de Delegado de Personal perjudicara al solicitante, ya que desvirtuaría el derecho reconocido en el EPEB.

Debemos concluir por tanto que lo solicitado está incluido entre las funciones de las Juntas y Delegados de Personal. Por tanto, debemos estimar la presente reclamación en lo que a esta pretensión se refiere, por lo que la entidad reclamada habrá de facilitar a la persona reclamante el acceso a los datos de control horario de todo el personal del Ayuntamiento, incluyendo también al personal laboral, siempre y cuando se entregue con los datos personales debidamente disociados de forma que no permita identificar a los trabajadores a los que se refieren.

5. Debemos aclarar que la información, tal y como hemos indicado anteriormente, se facilitará previa disociación de forma que no permita identificar a los trabajadores a los que se refieren. La solicitud de información no requirió expresamente la identificación de los empleados. De hecho, la entidad concedió un acceso parcial a la información anonimizada, sin que la persona reclamante haya expresado su disconformidad con esto.

La entidad facilitó parcialmente la información “omitiendo todos los datos personales de los mismos, solo se tendrá como referencia identificativa el número de empleado público que genera el sistema de control horario”. La nueva información se facilitará del mismo modo siempre que el acceso al número de empleado no permita o facilite su identificación, ya que de otro modo la disociación sería ineficaz.

Si así fuera, la información se facilitará identificado a cada empleado como “Empleado 1, Empleado 2…” o fórmula similar.

Quinto. Cuestiones generales sobre la formalización del acceso.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

El artículo 41.3 EBEP establece que "*3. Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega*".

La entidad reclamada, por tanto, ha de ofrecer a la persona reclamante la información objeto de su solicitud, ocultando los datos personales que eventualmente pudieran aparecer en la misma, como pudieran ser datos sobre domicilios o teléfonos particulares, números de identificación, estado civil, etc.; todo ello en aplicación del principio de minimización establecido en el artículo 5.1c) RGPD (datos adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario). La entidad reclamada deberá tener en cuenta que la disociación de datos personales implica no solo la supresión de la identificación concreta de las personas físicas o aquellos otros datos que pudieran permitir la misma (DNI, dirección, número de teléfono…), sino también de otra información que permitiera igualmente la identificación de alguna persona física. En este sentido, el artículo 4.1 del Reglamento General de Protección de Datos define dato personal como:

> *"toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona".*

En el caso de que en algunos de los documentos solicitados ni siquiera la supresión u ocultación de información llegara a impedir la identificación de la persona, la entidad reclamada no pondrá a disposición de la persona reclamante aquellos documentos afectados por dicha circunstancia.

A los efectos de la adecuada disociación u ocultación de los datos que puedan aparecer en los documentos, es preciso reseñar que la firma manual también se considera un dato personal y está sujeta a lo expresado anteriormente. Por otra parte, el código seguro de verificación (CSV) de los documentos firmados electrónicamente deberá ser ocultado en caso de que se haya suprimido algún dato del documento en cuestión cuya copia se facilite como respuesta a la solicitud de acceso a la información, o bien cuando el acceso a la correspondiente verificación pueda permitir la consulta de algún dato personal, no revelado en el documento, de la persona firmante, como puede ser, por ejemplo, el DNI.

En virtud de los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos citados se dicta la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. Estimar parcialmente la Reclamación en cuanto a la solicitud de datos de control horario de todo el personal del Ayuntamiento, incluyendo también al personal laboral.

La entidad reclamada deberá facilitar a la persona reclamante la información solicitada teniendo en cuenta lo indicado en los Fundamentos Jurídicos Cuarto, apartado tercero, y Quinto, todo ello en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución. La información se facilitará previa anonimización de datos personales.

Segundo. Inadmitir la reclamación en lo referente a las peticiones contenidas en el Fundamento Jurídico Cuarto, apartados primero y segundo.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

Tercero. Instar a la entidad reclamada a que remita a este Consejo en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución, las actuaciones realizadas, incluyendo la acreditación del resultado de las notificaciones practicadas.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla que por turno corresponda en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.3 y 46.1, respectivamente, de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

EL DIRECTOR DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA
Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA

La resolución original consta firmada electrónicamente

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo